

東洋大学学術情報リポジトリ Toyo University Repository for Academic Resources

日本の経済発展・技術進歩と労働資源政策--効率主義と勤労者生活の相克--序論

著者	今村 肇
著者別名	Imamura Hajime
雑誌名	経済論集
巻	19
号	1
ページ	p27-36
発行年	1993-10
URL	http://id.nii.ac.jp/1060/00005441/



日本の経済発展・技術進歩と労働資源政策*

—— 効率主義と勤労者生活の相克 ——

(序論)

今 村 肇

1. 本論の目的

戦後日本の経済において政府の果たした役割を、特に労働市場に限定して振り返ってそれを単独で取り出して説明するのは容易ではない。なぜならば、政府の労働市場政策は、いわゆる「産業政策」と呼ばれる産業構造に対する一連の政府介入や、あるいは企業を中心とした「内部労働市場」のひろがりとの関連なしには説明できないからである。

戦後のめまぐるしい国際経済競争環境の変化の中で、衰退産業から成長産業へ労働資源をスムーズに移動するという産業調整援助の側面が、日本の労働市場政策の場合には強かったと言える。つまり、調整援助という限界的な役割に留まっていたのが政府の労働市場政策であったというのが、本論の立脚するスタンスである。

そのために、本論では戦後日本の人的資源政策の成立の経過を概観し、政府の労働市場政策が、企業の自主的努力によって構築された企業内労働市場を中心とする人的資源管理制度を補強する形で、もっぱら国際競争や景気変動による産業調整の摩擦のコストを低減する目的で行われていたことを、調整援助政策などの例を上げながら論じることにする。

さらに、最後にそのような企業の自主的努力に多くを委ねる形の労働市場政策をとったことによって、所得や人的資本蓄積などさまざまな資源配分が企業の内部労働市場を通して行われる結果と

*この論文は、1993年4月に上海・復旦大学で行われた、「経済現代化における日本政府の役割」国際シンポジウムで報告した論文に、加筆・修正したものである。

なり、勤労者の生活水準が企業の意志決定に大きく左右されるに至った現状について言及する。その上で、今後日本の政府が取るべき労働市場政策について若干の検討を行う。

なお、本論は一つの大きな作業のいわば準備段階であることをあらかじめ断っておかなければならない。それは、本論はあくまでも企業と労働者との相互関係を中心として成り立った日本の労働市場において、政府がいかに限界的な役割しか果たさなかったのか、そしてそれがむしろ日本経済の活力を作り出す外的環境の一つとなったという大まかな姿を、シンポジウムのさまざまなレベルの聴衆に対してわかりやすく提供することを最大の目的にしているからである。

2. 戦後日本の人的資源管理制度の成立

戦後から現在に至るまでの日本企業の人的資源管理制度は、企業をめぐる生産物市場や労働市場などに起こったさまざまな環境条件の変化に適應して、経営者と労働者がより大きな成果を得るために合理的な選択をした結果として成立したものである。戦後復興期の労働力不足、とりわけ戦争によって失われた熟練労働力の安定した調達のために、産業構造の非一次産業へのシフトという変化とあいまって、第一次産業から第二次・第三次産業への未熟練ないしは新卒労働力の移動が生じ、それをいかに熟練労働力化して活用するかが、当時の企業の課題であった。また、1960年代になって本格化した、技術水準の欧米へのキャッチング・アップの過程においても、新たな技術を理解し活用する能力を持った熟練労働力の確保がやはり大きな課題であった。

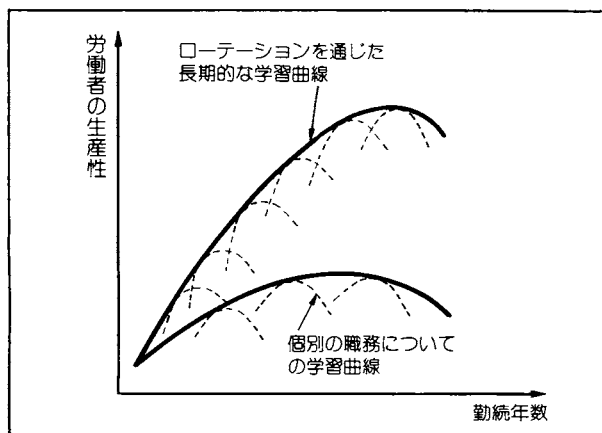
以上のような企業をめぐる環境の中で、日本の企業と労働者がさまざまな合理的な選択を積み重ねる過程を経て成立した日本の人的資源管理制度は、次の三つの特徴によって説明される。

第1は、戦後日本の企業が企業内部での人的資本の蓄積に力を注いだということである。戦後経済成長の初期の段階では、労働力供給は量的には豊富であったが、熟練労働力の不足が顕著であり、企業にとって訓練もしくは人的資本の調達あるいはその蓄積は緊急の要請であった。企業内教育訓練等による企業内部における人的資本の蓄積は、わが国の場合、その工業化の過程で戦略的な基幹産業であるところの重化学工業を中心に強調された政策であったが、戦後の熟練労働力の相対的な不足の下で人的資本の内部蓄積が企業の重要な方策として、民間企業に広く一般化するに至った。企業内訓練における人的資本の企業内蓄積の成否は、形成された人的資本すなわち知識や技能を体化した労働力が企業内にとどまってその生産力を維持し続けるかに依存する。つまり、労働者の定着がその要件となるのである。したがって、効果的な人的資本蓄積のためには雇用保障が必要であるということになるが、それと同時に、雇用保障をした労働力を有効に活用するためには一層の人的投資を行ってその生産力を高める必要があるという、いわば相互強化のメカニズムが働くことになる。戦後の日本企業の人的資源管理制度の重要な特徴のひとつはこの点にある。

第2には、若年層に企業内教育・訓練の努力と資源が集中的に配分されたことである。人的投資の内容は、教育・訓練プログラムなどの目に見える直接的部分と機会費用等に反映される間接的部分とに分けられ、人的資本蓄積によぼす効果としてはOJTないしは職場経験の重要性が指摘されるが、直接的部分としての企業内教育訓練の内容だけをとってみても、若年者のためのいわゆる養成訓練に主眼がおかれ、在籍者の再訓練はなおざりにされる傾向が強かった。高度成長期のように企業の成長期待が強い条件の下では、より新しい技術に対応し、かつ投資の期待回収期間の長い若年者に対する投資の方が中高年者よりも高い収益率を期待できるのは当然であるから、若年者により多くの資源を投入することは企業にとって合理的選択であったといえよう。しかも、高度成長過程の前半期において、若年労働力の量的供給が豊富であったことが企業のこうした行動をいっそう促進した。

第3点は、以上の結果、企業の賃金ならびに雇用制度は、労働者に体化された人的資本の大きさとその人的資本蓄積を進めた企業内労働市場のしくみを体現することになったということである。勤続にともなって昇給する年齢—賃金プロファイルは、基本的には勤続によって経験を積み熟練を身につけた労働者の生産力の高さに対応する。資本投入の伸びが高く、技術革新の速度の速い企業では、したがって労働者における人的資本の蓄積も急速であり、それは結果として勤続—賃金プロファイルのより急な勾配として現われる。このような人的資本蓄積は、教育・訓練プログラムのほかに企業組織内部での逐次的な職種ならびに職場経験の適切な組合せによって行われるが、そうした企業内部の労働力の配置、ローテーション、そして昇進を円滑かつ効果的に持続するためには、定年制までも含めた企業内労働市場におけるさまざまなルールが巧妙に作り上げられることになる。以上の特徴を図で示すならば、図-1 のようになるだろう。すなわち、長期的な学習曲線は個別の職

図-1 短期・長期の学習曲線の関係



務についての学習曲線の包絡線として表わされる。資本投入の伸びが高く、技術革新のスピードが速い企業では、そうでない企業に比べてより勾配が急になる。そして、そのような生産性の急勾配的な上昇をもたらしたのは、企業内での効果的なジョブローテーションであった。その結果として、幅広い視野を持つゼネラリストが養成され、企業の基幹的労働力として位置づけられ、処遇されることになる。

3. 企業内労働市場と雇用調整

それでは、このようにして成立した日本企業の人的資源管理制度が、景気変動に対してはどのような対応をするのか、また企業枠を越えた産業間での調整はどのようにして発生するのだろうか。

すでに述べたとおり、日本企業の人的資源管理制度は、その人的資源蓄積が専ら企業内で行われ、しかも若年層中心に教育・訓練のための資源が集中されるという特徴を持ち、企業の賃金・雇用制度もそれによって成り立つ企業内労働市場のルールを体現したものになっている。このことから導き出される、日本企業の企業内労働市場の特徴は、①企業と労働者のコミットメントがきわめて長期間にわたること、②労働者の習得する教育・訓練はその企業のみによって利用される「企業特長的」な教育・訓練であるということ、③さらに、この制度が効果的に成立するためには、いかに新卒の若年者層で訓練効率の高い優秀な人材を確保するかが最も重要な要件であるということ、ということである。

いま、景気変動との関連で日本企業の人的資源管理制度を見るとき、このことはきわめて重要な意味を持つ。すなわちこれらの特徴が、景気変動に対して、アメリカのレイ＝オフ制度に代表されるような短期的に効果を発揮する雇用調整を行いにくくする条件となるのである。つまり、景気が短期的に下降したからといってすぐに労働者を解雇したのでは、せっかく投入した人的資源育成の投資を無駄にすることになり、また、その企業では長期的な雇用安定が保証されなくなれば優秀な新卒労働力を採用しにくくなってしまいうからである。したがって、日本企業においては、できるだけ企業内労働市場の中に労働者をとどめておく形での雇用調整、すなわち残業時間短縮や配置転換・出向などといったものが、景気変動にたいして取りうる第一順位の対応策ということになる。

その一つの例として、1985年プラザ合意後の円高不況に対して、日本の鉄鋼大手5社がそれぞれ「中期経営計画」などの名前で行った、経営合理化・雇用調整策を見ると、高炉の休止を含む設備の統廃合からエレクトロニクスや新素材など新規事業分野への進出という大幅な業容の転換を行いつつ、広い意味での企業内労働市場の広がりの中にできるだけ従業員の雇用を維持しようという姿勢が強うかがわれる。

鉄鋼大手5社で、1986年から2から4カ年の計画期間中に高炉を8基休止し、従業員を44,300人

削減しようという計画の中でとられた雇用調整策は、その大きな部分を定年退職者の不補充が占め、それに続いて関連会社への出向、新規事業による吸収などが行われている。中でも最大の雇用削減を計画した新日鐵の場合、総数23,000人の人員余剰に対して、「年満を中心とする減耗不補充」が9,000人、「定年延長の一時停止」1,600人、「高齢者長期教育・休業」1,600人、「新規事業による吸収」6,000人、「その他一般的な出向・派遣」で4,800人という内訳となっている。新規事業の内訳は、情報・ハイテク関連、バイオテクノロジー、食品など鉄とは全く関係のない分野への進出が行われ、1988年3月までで、53社の設立および資本参加を行い、3,112人を出向という形で吸収している。特に、エレクトロニクス・ハイテク・情報関連で2,400人余りと大きな割合を占めている。

このように、日本企業においては企業内労働市場の広がりがきわめて強く、景気変動・産業調整に伴う雇用調整が、その企業内労働市場を単位として、いわば企業の自主的努力によって行われている。そして重要なことは、企業内で熟練形成を行い、労働者との長期的なコミットメントを基調とする人的資源管理政策をとる企業にとっては最も合理的な方法であったということである。

このような日本企業の人的資源管理システムに対して、政府が労働市場政策を行おうとするとき、できるだけ企業を単位として効率的に出来上がったそのシステムの活力の機能を損わずに維持・活用し補強する政策を行うという限界的な役割を果たすことが、政府の側からは合理的な選択であったといえよう。

4. 政府の労働市場政策と産業調整

日本における政府の労働市場政策を考えると、いわゆる「産業政策」との関連でそれを論じないわけにはいかない。行政指導を中心とした「日本株式会社」的な産業政策そのものの成否については、小宮・奥野・鈴村(1984)などに詳しいのでそちらに譲るとして、但し、その第5部「産業調整援助政策」の中にも指摘されているように、戦後の日本経済において通産省をはじめとする政府がおこなった初期の産業振興政策、およびその後の国際経済の構造変化に対応するための様々な産業調整政策は、それに伴う労働力資源の移動を必然的なものとし、その調整過程の摩擦を減ずるための方策が主として労働省の雇用保険事業関連の政策を中心として行われたのである。

企業を中心とした柔軟で活力のある人的資源管理を前提として、政府の労働市場政策はもっぱらそのシステムを補強するような方策が中心となるその理由については前節で述べた。重要なのは、それによって政府、企業、労働組合が、経済成長による日本経済の拡大という共通の目標に向かうという合意を成立させることができ、経済変動にともなう産業構造調整の摩擦を最小限のコストで乗り越えることが出来たのである。例えば、終身雇用を暗黙の前提とした企業と労働者の長期的なコミットメントの関係であるとか、企業別労働組合による労働者と経営者の間で共通の利益が発生

したことなどといったような、これまで多くの研究者から指摘されているとおりである。いわば、成長のための効率的な労働資源の配分こそ最大の労働市場政策ということになる。

ただし、労働市場に対する政府の役割は、このような資源配分の調整機能だけではない。島田(1986)によると、政府の労働市場への作用の仕方として次の3つが整理されている。①労働市場を律する最低労働基準の法律的枠組みを設定すること、②最低生活の保障、③労働市場の適切な需給バランスを達成して効率的な資源配分機能を維持すること、である。

ところが、戦後の日本のような成長経済と、それほど成長を望めない欧米先進国のような停滞経済とでは、政府が労働市場に作用する方法が大きく違っていて、日本の場合、①や②の労働条件に関するものは、できるだけ高い経済成長を達成することによって、いわば自律的に成長の結果として向上していくというような暗黙の合意が、企業・労働者・政府の間に存在していたと考えるのが適当であろう。実際のところ、現在の日本は市場為替レートで換算する限り、世界でトップクラスの生活水準を獲得していることは、誰もが認める事実である。しかし、それがそのまま人口の安定した増加と若年労働力の豊富な供給という前提条件が崩れた現在の日本で、従来のような労働市場への政府のスタンスが容認されるという状況ではない。それについては、次の節で論ずることにする。

ここでは政府の全ての労働市場政策に触れることはせずに、労働市場における資源配分機能の調整、とりわけ政府の雇用対策補助金制度に注目して検討することにしよう。

表1-aは、1975年から85年までに政府が行った雇用対策補助金の項目別内訳と、予算額および実績額である。この期間内には、1973～74年の第1次石油危機、1979～80年の第2次石油危機を含んでおり、その後の不況期間に雇用対策補助金の支出が大きく膨らんでいることが見て取れる。また、表1-bは、同期間の雇用対策補助金の受給者および受給事業所の数を示したものである。2度の石油危機のあとの不況期間に雇用調整給付金の受給事業所の数が増大していることが見て取れる。

雇用調整給付金は1981年に雇用調整助成金として制度が変更されているが、その基本的な内容は、以下のような場合に、事業所に対して一定の補助金を給付するというものである。①労使間の協定に基づいて休業を行い休業手当を支払う、②労使間の協定に基づいて教育訓練を行い、賃金を支払う、③労使間の協定に基づいて出向を行い、出向先の事業主に対し、出向労働者の賃金を補助する。このように雇用調整助成金制度は、いわば日本の「企業」を中心とした雇用制度の枠をまもるように働いていて、「企業」という枠を利用して雇用調整にともなう摩擦を少なくするという手段をとっているという点で、日本の労働市場政策の典型といえる。先にあげた、鉄鋼大手5社の産業調整にともなう雇用調整の内容は、これら政府の雇用調整助成金制度を利用する形をとっているのである。その意味では、民間企業の活力を利用した自主努力を促すという点で、一定の成果をあげていると言えよう。

表-1 雇用対策補助金の予算と実績

(a) 予算と実績

(単位: 億円)

年度	雇用調整 給付金 ¹⁾	中 高 年 雇用開発 給 付 金	特定不況業種 離職者雇用開 発給付金	特定不況地 域雇用開発 奨励金	特定広域求職 者雇用奨励金	特定求職者雇 用開発助成金
1975 予算	142.4					
1975 実績	552.2					
1976 予算	389.1					
1976 実績	54.3					
1977 予算	37.59	1.6				
1977 実績	3.29	0.2				
1978 予算	53.58	29.9				
1978 実績	68.9	48.0				
1979 予算	22.94	358.9	22.2	4.9	1.3	
1979 実績	24.3	169.2	2.7	0.6	0.1	
1980 予算	61.4	663.3	5.8	0.7	0.3	
1980 実績	27.5	840.4	2.3	1.5	0.2	
1981 予算	26.8	1047.9	0.8	1.9	0.3	54.8
1981 実績	93.3	1064.8	1.9	0.9	0.04	18.6
1982 予算	82.1	343.6	—	0.2	0.05	408.1
1982 実績	98.9	385.0	—	0.2	0.01	227.8
1983 予算	216.7					530.7
1983 実績	161.5					297.0
1984 予算	294.3					573.0
1984 実績	63.4					214.6
1985 予算	267.1					583.0
1985 実績	20.1					139.8

(b) 受給者および受給事業所

年度	雇用調整給付金		中 高 年 雇用開発 給付金	特定不況業種 離職者雇用開 発給付金	特定不況地 域雇用開発 奨励金	特定広域 求職者雇用 奨励金	特定求職者雇 用開発助成 金
	事業所	人・日					
1975	594百	23900千	百人	百人	百人	百人	百人
1976	41	2010					
1977	20	1290	1				
1978	37	2046	188	7		3	
1979	21	556	412	7	8	15	
1980	40	831	1589	7	18	16	
1981	133	2664	1926	4	11	14	78
1982	133	2554	696	—	—	—	938
1983	139	3378					1190
1984	45	1137					1234
1985	27	378					546

注) 1) 1981年6月以降、雇用調整助成金という。雇用調整助成金については、従来の制度を組みかえ掲記した。

2) 中高年雇用開発給付金は1981年6月7日までの措置。

3) 中高年雇用開発給付金、特定不況業種雇用開発給付金、特定不況地域雇用開発奨励金、特定広域求職者雇用奨励金は1981年6月8日より特定求職者雇用開発助成金に他の同種の給付金とともに統合された。

4) 1985年度実績は4-8月累計。

出所：労働省雇用政策課調べ

資料出所：島田（1986）

ところで、全体としての雇用保険制度は、1947年に制定された「失業保険法」を大幅に改めて、1974年に制定された「雇用保険法」をもとにして成立している。その大きな違いは、それまでの単なる失業者の救済という消極的な立場でなく、失業者の発生を防ぐための制度や、再就職を容易にするための訓練制度などを拡充し、より総合的な雇用政策を行おうとしたものである。

その費用負担は、労働者本人が標準的な給与の0.55パーセント、使用者が0.9パーセントを負担することになっている。但し、使用者の0.35パーセントはいわゆる四事業(雇用安定事業・雇用改善事業・能力開発事業・雇用福祉事業)にあてられている。前出の雇用調整助成金はこの四事業のうちの雇用安定事業に該当する。四事業にはそのほか、雇用安定事業として特定求職者雇用開発助成金、雇用改善事業として高年齢者雇用開発助成金、能力開発事業として生涯能力開発給付金および公共職業訓練施設や職業訓練大学校の設置運営、雇用福祉事業として雇用促進住宅の設置運営やレクリエーション施設の設置運営などがある。

また、失業給付自体も、本来の求職者給付に加えて就職促進給付が行われて、就職を促進するためのインセンティブ・メカニズムが組み込まれている。求職者給付そのものは、被保険者期間、年齢、就職の困難度に応じて前職賃金の6割～8割が最長300日支給されるほか、個別事情に応じた延長給付や技能取得手当などが支給される。このように求職期間中の生活の維持をはかった上で、就職促進給付として、再就職手当や常用就職支度金などが早期でなおかつ良好な雇用機会を見つけたものに支給される仕組みになっている。

以上、雇用保険の失業給付と四事業についてその大まかな姿を見てきたのであるが、そのいずれもが企業や労働者自身による自主的な対応を前提にして、もっぱらそれを程度に応じて段階的に援助して行こうというものであることをはっきりと見て取ることができる。雇用調整助成金は、企業に蓄積された人的資本を景気変動によって遊休したからといってすぐに離職させないように保持させようというものであり、そのために一時的に遊休になった労働者の賃金の一部を補填しようとするものである。また、離職してしまった労働者については、再訓練の促進、際就職の斡旋、失業期間中の所得補償などの方法によって、できるだけ早い機会に再就職できることを最優先として組み立てられていて、例えば、失業給付制度の中に、通常の求職者給付の他、再就職手当や常用就職支度金などの動機付け構造が組み込まれていることが大きな特徴である。

5. 日本の人的資源管理優先の労働市場政策の功罪

— 効率主義と勤労者生活の相克 —

ここまで、日本政府の戦後労働市場に果たした役割について、その特徴をよく表すものとして調整援助政策に注目して概観を行ってきた。そして、企業を中心としたいわば自主的な労働力資源の

再配分をスムーズに行うべく援助するという政府の労働市場に対する介入姿勢は、確かに経済成長による日本経済の規模的拡大に寄与したという点で、一定の評価はされていいだろう。しかし、今後の日本経済を待ち受けている高齢化や労働力不足という事態は、確実に経済成長の鈍化ないしはマイナス成長が予想される。そのとき、これまでのような、政府の労働市場政策のスタンスで、さまざまな問題が解決されるとは考えにくい。たとえば、現在の日本経済が抱えている、労働時間短縮であるとか、女性の就業選択と出生率の低下の問題などをとってみても、労使の調整を行うという大義名分はありながら、企業側の事情を優先するという妥協が少なからず行われているのが現状である。安定した経済成長と強固な企業内労働市場という、これまでの労働市場政策の前提条件が大きく変わりつつあることが認識されなければならない。なぜなら、企業が所得や能力(人的資本形成)といったさまざまな資源配分のなかに強力に存在するために、企業の効率を優先する形での資源配分メカニズムが依然として根強く残ってしまうからである。

そのことはすなわち、戦後の経済発展において大きな貢献をしたと評価され、国際的にも日本の成功の秘密を探れということによって注目されてきた日本式の人的資源管理政策が、現在に至って修正を迫られているということである。統計に現れる労働時間が欧米の先進国に比べて年間で300～500時間も長く、しかもそれ以外に事務・営業労働者を中心にして一部ではいわゆるサービス残業が行われ、その結果「過労死」などということが社会問題化されたのが数年前の景気のピークの時である。また、将来の日本の経済を支える労働力人口が昨今の出生率の低下によって、大きく減少し、そのために年金財政など様々な社会・経済制度に多大な影響を及ぼすと予測され、現在それを回避するための政策が日本の国内で議論されているのである。

ただし、ここで強調しておかなければならないのは、冒頭で労働市場政策は産業政策との関連なしには論じられないとしたように、問題を解決するためには、きわめて総合的な視点と、企業内労働市場のようなきわめて微視的な視点との両方から政策を検討する以外に望ましい解決策は存在しないということである。なぜなら、戦後の日本経済の成長過程において成立した日本的な人的資源管理政策の成功によって、日本経済はかつてない国際競争力を持った反面、日本の経済・社会における企業の存在は極めて大きなものになり、企業が勤労者の所得の配分や、能力の配分についても大きな影響力を持つに至ったからである。

そして、企業と労働者の長期的なコミットメントを前提に企業内で人材育成をするシステムは、大きな生産性の向上を特に生産部門にもたらし、日本の家電や自動車などの産業の国際競争力をもたらしした。しかし、大企業がこぞって新卒の優秀な人材の獲得競争を行ったために、優秀な人材が過剰に大企業に集中するようになってしまったのである。そのことは、企業を中心とした所得・能力配分の集中メカニズムを生み出し、勤労者の生活向上や経済全体の効果的な労働力配分にとって容易に崩しがたい足かせとなってしまっているというのが現状だからである。

そして、それは企業と労働者の関係に留まらない。初等教育から維持される日本の横並び教育がなかなか変わろうとしないのは、そのような教育制度から卒業生を採用する企業に、依然として横並び教育に慣らされた従順な人材を歓迎する傾向が存在するからである。つまり、長期的なコミットメントの下での効率的な企業内人材育成を行うためには、採用時点でできるだけ訓練効率の高い人材を獲得しておく必要があるからである。そのために、良好な雇用機会としての大企業に就職するためには、訓練効率が高いとされる有名銘柄大学への進学が前提となり、それがいわゆる受験競争に拍車をかけることとなり、何を学ぶかということより、いかに競争に勝ち残るかが目標として優先されることとなる。

しかし、それは、裏返してみればバブルの崩壊による自動車業界や家電業界の不振を招いた。受験競争の延長ともいえる、創造性のない横並びの企業間の競争が、右肩上がりの市場動向につられて構造的な問題解決は先おくりになされたまま、新たな設備投資が行われ、それがバブル崩壊の影響をさらに深刻にした。

それは、これまでの政府が企業という枠を利用するといういわば企業まかせで労働市場を管理しようとしたことが、現在の日本の労働市場が抱える問題に必ずしも効果的に対応できない原因となっている。企業が創造的で独自の活動をするのはもちろん、創造的な人材を自由に労働市場で流動させるような方策を行い、何よりも勤労者生活の望ましい姿を描いた上で、むしろそれに企業を中心とした産業のありかたを近づけようとするような、これまでの労働市場政策とは全く異なった政府の役割が今後の日本経済に必要なのである。

参 考 文 献

- 小野 旭(1989)『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社
小宮隆太郎・奥野正寛・鈴木興太郎編(1984)『日本の産業政策』東京大学出版会
島田晴雄(1986)『労働経済学』岩波書店
鶴田俊正(1982)『戦後日本の産業政策』日本経済新聞社
日本鉄鋼産業労働組合連合会(1988)『鉄鋼企業の円高対応関係資料』
労働省職業安定局雇用保険課『雇用保険事業の概要』